

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang diperlukan dalam menjalankan organisasi, yaitu manusia, mesin, metode, uang, manajemen, dan material. Manusia, sering disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) atau human resources, adalah faktor atau sumber daya yang memiliki peran sangat strategis dalam organisasi. Hal ini disebabkan oleh pengetahuan yang dimiliki oleh SDM, yang menjadikannya faktor kunci dalam mengoperasikan semua faktor lain yang dibutuhkan oleh organisasi. Manusia yang membuat keputusan untuk semua tindakan yang berkaitan dengan sumber daya lainnya (Tinambunan, 2023).

Kepatuhan terhadap peraturan merupakan kunci utama dalam mewujudkan pencapaian yang maksimal di sebuah perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki ketentuan mengenai kedisiplinan, mengingat perannya yang begitu penting dalam memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Sikap disiplin tidak hanya mencerminkan penghargaan terhadap diri sendiri, tetapi juga kepada orang lain. Hal ini terlihat ketika seorang karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan. Namun, perlu dipahami bahwa terdapat perbedaan mendasar antara disiplin pribadi dan disiplin di lingkungan kerja. Disiplin pribadi hanya melibatkan kesadaran individual, sementara disiplin kerja mencakup hubungan yang lebih luas meliputi keterkaitan antara pegawai, pimpinan, serta berbagai ketentuan yang berlaku di tempat kerja. Kedisiplinan di lingkungan kerja tidak sekadar tentang ketaatan pada aturan,

melainkan juga menyangkut komitmen untuk menjaga keselarasan antara kepentingan pribadi dan tujuan organisasi. Melalui penerapan disiplin yang konsisten, setiap karyawan dapat memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja (Maskur. H, 2024 : 4).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan kekuatan internal yang berkembang dalam diri seorang karyawan, yang mendorongnya untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, serta nilai-nilai tinggi yang terkait dengan pekerjaan dan perilaku profesional (Firdaus, 2023 : 95).

Disiplin bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai hasil terbaik dengan menghindari penggunaan waktu yang tidak efisien dan terbuang sia-sia. Tanpa disiplin, karyawan mungkin bekerja dengan ceroboh, terlalu banyak bercanda, atau bahkan melakukan hal-hal merugikan seperti pencurian. Dengan adanya disiplin, kesalahan dan kelalaian karyawan dapat dikurangi, serta membantu memastikan semua karyawan patuh pada aturan yang telah ditetapkan (Nurdin et al., 2023 : 21).

Untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai, dapat dilakukan melalui beberapa aspek, yaitu tingkat kehadiran, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Kehadiran atau presensi pegawai berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta kewajiban untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai jadwal. Ketidakhadiran seorang pegawai dapat memengaruhi

produktivitas kerja, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan instansi atau lembaga secara optimal (Khaeruman, 2021 : 135).

Tabel 1. 1 Tabel

**Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Adi Jaya
Tahun 2024**

Bulan	Keterangan			Jumlah Karyawan Absen	Jumlah Karyawan	Presentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
	Sakit	Izin	Alpha			
Januari	5	4	2	11	43	26%
Februari	3	4	3	10	43	24%
Maret	3	2	1	6	43	14%
April	4	3	2	9	43	21%
Mei	3	3	2	8	43	19%
Juni	4	2	1	7	43	17%
Juli	5	2	3	10	43	24%
Agustus	4	6	4	14	43	33%
September	3	6	4	13	43	31%
Oktober	4	3	2	9	43	21%
November	4	5	6	15	43	35%

Sumber : PT. Anugrah Adi Jaya

Tabel 1.1 menunjukkan rekapitulasi absensi karyawan bagian produksi di PT. Anugrah Adi Jaya. Dari tabel ini, terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulan yang menunjukkan disiplin kerja karyawan cenderung masih kurang stabil dimana seharusnya dibawah standar perusahaan yaitu 20%. Persentase ketidakhadiran tertinggi tercatat pada bulan November, yaitu sebesar 35%, sedangkan persentase terendah terjadi pada bulan Maret dengan angka 14%. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga disiplin kerja di bagian produksi. Ketidakhadiran yang terjadi pada bulan-bulan tertentu, terutama dengan alasan izin dan alpha, menunjukkan indikasi lemahnya pengawasan terhadap absensi dan kemungkinan kurangnya motivasi karyawan untuk hadir tepat waktu. Selain itu, tingkat absensi yang berada dibawah standar

perusahaan, seperti pada bulan Agustus dan November, menunjukkan karyawan masih kurang tanggung jawab. Hal ini mencerminkan sejauh mana mereka memahami dan menjalankan komitmen terhadap tugas serta kewajiban yang menjadi bagian dari pekerjaan mereka. Sebagai karyawan tetap di perusahaan, kehadiran mereka sangat penting untuk mencerminkan kesadaran terhadap tanggung jawab profesional. Perusahaan perlu memprioritaskan langkah-langkah untuk meningkatkan disiplin, seperti pemberian insentif kehadiran dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, agar tingkat kehadiran karyawan dapat lebih konsisten sepanjang tahun.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Agry, selaku HRD di PT Anugrah Adi Jaya, perusahaan ini menerapkan sistem penghargaan berupa pemberian insentif dan upah kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target. Salah satu bentuk insentif yang diberikan adalah premi absensi, yaitu penghargaan bagi karyawan yang tidak pernah absen tanpa alasan selama periode tertentu, misalnya per bulan. Premi ini bertujuan untuk mendorong kedisiplinan dan meningkatkan motivasi karyawan agar hadir secara konsisten dan tepat waktu. Selain itu, perusahaan juga memberikan penghargaan berupa upah tambahan kepada karyawan yang mampu memenuhi atau melampaui target produksi yang telah ditetapkan. Penghargaan ini biasanya diberikan di akhir periode tertentu, seperti setiap akhir tahun.

Selanjutnya, Bapak Agry juga menjelaskan di PT Anugrah Adi Jaya, penerapan hukuman masih dirasa lemah dan tidak konsisten, dimana masih banyaknya karyawan yang melanggar disiplin kerja seperti keterlambatan atau ketidakhadiran.

Hukuman sering kali hanya berupa teguran lisan, tanpa adanya tindak lanjut yang lebih tegas. Karyawan yang melakukan pelanggaran kerap dipanggil dan diberikan teguran, tetapi alasan yang disampaikan untuk pelanggaran tersebut terkesan tidak cukup kuat atau mendalam. Akibatnya, pelanggaran serupa tetap terjadi, meskipun sudah ada teguran sebelumnya beberapa karyawan tidak memiliki rasa takut terhadap dampak dari tindakan mereka, sehingga kedisiplinan semakin menurun. Situasi ini menunjukkan bahwa sanksi yang diterapkan tidak memberikan efek jera bagi karyawan, sehingga kedisiplinan sulit untuk terjaga secara optimal.

Penghargaan bisa menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja, sekaligus memiliki pengaruh besar terhadap semangat dan antusiasme dalam bekerja. Sejalan yang dinyatakan oleh Sutarno & Aldian (2024) bahwa pemberian penghargaan dapat meningkatkan kedisiplinan, motivasi, dan semangat kerja karyawan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan laba perusahaan. Pada dasarnya pemberian penghargaan adalah bentuk penghargaan atas kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Dengan kata lain, karyawan telah mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk bekerja demi kepentingan perusahaan, sehingga menjadi hal yang wajar jika perusahaan memberikan balas jasa atau kompensasi yang layak sebagai apresiasi atas jerih payah mereka (Kadarisman dalam Marjuni, 2024 : 181).

Selain itu, terdapat faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Anugrah Adi Jaya, yaitu penerapan sistem sanksi atau hukuman. Menurut Mubarak dalam (Gama, 2020 : 105) hukuman adalah bentuk sanksi yang diberikan ketika terdapat perilaku seseorang yang tidak sesuai dengan

peraturan perusahaan. Dengan penerapan hukuman yang adil dan tegas, karyawan akan memahami konsekuensi dari tindakan mereka dan diharapkan mampu memperbaiki perilaku yang kurang disiplin. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wicaksana 2024) menyatakan bahwa Jika semakin berat pemberian hukuman diharapkan karyawan akan semakin takut untuk melakukan kembali tindakan tidak disiplin. Hukuman berfungsi untuk mencegah terulangnya perilaku yang tidak sesuai, bersifat mendidik, serta meningkatkan motivasi individu untuk menghindari perilaku tersebut di masa mendatang (Maskur. H, 2024 : 26).

Fenomena ini memperlihatkan bahwa kedisiplinan kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara penghargaan atas perilaku positif dan sanksi untuk pelanggaran. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dimana penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Lestari & Karneli, 2024). Sistem penghargaan seperti insentif atas kehadiran tepat waktu, pencapaian target kerja, atau penghargaan lain untuk perilaku positif, saat ini belum dijalankan secara konsisten. Adanya ketidakadilan dalam pemberian penghargaan juga mempengaruhi, terutama bagi mereka yang selama ini menunjukkan komitmen tinggi. Selain itu, ketiadaan sanksi tegas terhadap pelanggaran seperti absensi tanpa alasan menyebabkan perilaku tidak disiplin menyebar ke karyawan lainnya, sehingga mengurangi komitmen keseluruhan terhadap aturan perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dipaparkan maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penghargaan dan**

Hukuman Terhadap Disiplin Kerja (Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Adi Jaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi. Identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penghargaan pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Adi Jaya?
2. Bagaimana hukuman pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Adi Jaya?
3. Bagaimana Disiplin Kerja pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Adi Jaya?
4. Bagaimana pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Disiplin Kerja pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Adi Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh dan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara variabel yang akan diteliti. Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Penghargaan pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Adi Jaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Hukuman karyawan bagian produksi PT. Anugrah Adi Jaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Adi Jaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Disiplin Kerja pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Adi Jaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai Penghargaan, Hukuman, dan Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti, maupun bagi para pembaca, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, serta memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai Penghargaan, Hukuman, dan Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis diharapkan mampu memperluas wawasan, memperoleh pengalaman langsung, serta menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan maupun di dunia kerja untuk menyelesaikan berbagai

permasalahan yang dihadapi. Selanjutnya penulis diharapkan dapat memperdalam pemahaman terkait materi-materi manajemen sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan penghargaan, hukuman, serta Disiplin Kerja.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawannya guna mendukung pencapaian performa perusahaan secara berkelanjutan dalam jangka panjang. Serta bisa menjadikan acuan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikan masalah terkait kedisiplinan karyawan, dengan mempertimbangkan sistem penghargaan maupun hukuman yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan yaitu PT. Anugrah Adi Jaya yang beralamat di perumahan Bumi Sukamanah Damai Cibogor, Kel. Sukamanah, Kec. Cipedes, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini selama 8 bulan, terhitung mulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Mei 2025. Waktu penelitian terlampir pada Lampiran 1. Waktu Penelitian.